

## Transformación curricular con perspectiva de género en administración e ingeniería

Gilda Cecilia Chosco Díaz - María Florencia Jauré  
ARGENTINA



Gilda Cecilia Chosco es Licenciada en Administración Pública, Magíster en Antropología Social y Doctora en Ciencias Sociales por FLACSO Argentina. Investigadora Docente del Área de Administración en la Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto de Industria.

Contacto: [cdiaz@campus.ungs.edu.ar](mailto:cdiaz@campus.ungs.edu.ar) ORCID 0000-0003-1294-0465

María Florencia Jauré es Ingeniera Industrial, Maestranda en Ingeniería de Dirección Industrial en Universidad de Buenos Aires, Investigadora Docente del Área de Automatización en la Universidad Nacional de General Sarmiento, Instituto de Industria.

Contacto: [fjaure@campus.ungs.edu.ar](mailto:fjaure@campus.ungs.edu.ar) ORCID 0000-0002-1701-9846

**Resumen:** a partir de 2021, en Argentina, el Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento inició un proceso de cambio institucional y formativo para la incorporación de la educación inclusiva y con perspectiva de género, en los trayectos formativos de las carreras de grado, en la formación de los y las docentes y en el diseño de programas. El objetivo del artículo es analizar las asignaturas Teoría de la Organización y Organización Industrial, con base en las transformaciones implementadas en el marco del "Taller de adecuación de los programas con perspectiva de género, en las asignaturas del Instituto de Industria". Entre los hallazgos resalta el aporte en la formación y la enseñanza en administración e ingeniería, a partir de la reinterpretación de estas dos asignaturas como resultado de los procesos de planificación, desarrollo y evaluación educativa con perspectiva de género.

**Palabras clave:** perspectiva de género; inclusión educativa; teoría de la organización; organización industrial.

## Curricular transformation with a gender perspective in Administration and Engineering

**Abstract:** Since 2021, the Industrial Institute of the National University of General Sarmiento in Argentina has undertaken an institutional shift toward inclusive education by integrating a gender perspective into its undergraduate curricula, teacher training, and program design. This article analyzes the courses *Organization Theory* and *Industrial Organization* in light of changes introduced through the "Workshop on the Adaptation of Programs with a Gender Perspective in Industrial Institute Courses". Key findings highlight the impact of these reforms on teaching and training in administration and engineering, particularly through the reinterpretation of course content within a gender-sensitive framework of educational planning, development, and evaluation.

**Keywords:** gender perspective; inclusive education; organization theory; industrial organization.

## Transformação curricular com perspectiva de gênero em administração e engenharia

**Resumo:** a partir de 2021, na Argentina, o Instituto de Indústria da Universidade Nacional General Sarmiento iniciou um processo de mudança institucional e formativa ao incorporar a educação inclusiva com perspectiva de gênero nos percursos formativos dos programas de graduação, na formação de professores e no desenho de programas. Este artigo analisa as disciplinas Teoria das Organizações e Organização Industrial à luz das mudanças introduzidas pelo “Taller de adequação dos Programas com Perspectiva de Gênero nas disciplinas do Instituto de Indústria”. Os principais resultados destacam o impacto dessas reformas no ensino e na formação em administração e engenharia, especialmente por meio da reinterpretação dos conteúdos das disciplinas dentro de um marco sensível ao gênero no planejamento, desenvolvimento e avaliação educacional.

**Palavras-chave:** perspectiva de gênero; inclusão educacional; teoria da organização; organização industrial.

\*\*\*

### 1. Introducción

Los contextos nunca operan como “telón de fondo”, pues son constitutivos y constituyentes de la vida social en sus múltiples esferas, significadas a la luz de las transformaciones culturales, los modos de transmisión, las subjetividades, el saber, el espacio y el tiempo —dimensiones claves para repensar las políticas y las prácticas institucionales— (Cruz y Morandi, 2021, p. 24).

En Argentina, el Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)<sup>1</sup> inició un proceso de cambio institucional y formativo para la incorporación de la educación inclusiva y con perspectiva de género, en los trayectos formativos de las carreras de grado, en la formación de los y las docentes y en el diseño de programas, a partir de 2021. En este sentido, el objetivo del artículo<sup>2</sup> es analizar y relacionar Teoría de la Organización

---

<sup>1</sup> La Universidad Nacional de General Sarmiento fue fundada en 1993 y está ubicada en Los Polvorines, partido de Malvinas Argentinas, en el Conurbano Bonaerense. Está conformada por institutos, uno de estos es el Instituto de Industria, responsable de las actividades de formación, investigación y vinculación asociadas al estudio, la promoción y el fortalecimiento del desarrollo económico sustentable, a través del abordaje de problemas tecnológicos, económicos, administrativos y sociales de las actividades de producción de bienes y servicios. En este marco, es el responsable del dictado de las carreras de: Ingeniería Industrial, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Química, Licenciatura en Administración de Empresas, Licenciatura en Economía Industrial, Licenciatura en Economía Política, Licenciatura en Sistemas y Tecnicatura en Automatización y Control.

<sup>2</sup> La primera versión del escrito se presentó en las V Jornadas sobre las Prácticas Docentes de la Universidad Pública, en la Universidad Nacional de La Plata, desarrolladas los días 15, 16 y 19 de agosto de 2024, en Ciudad de La Plata, Argentina.

(TO) y Organización Industrial (OI)<sup>3</sup>, a fin de desnaturalizar la formación históricamente diseñada por varones y circunscribirla al cambio de época. Nos centramos en algunos discursos que posibilitan la transversalización de la perspectiva de género en el aula y fuera de esta (Cruz y Morandi, 2021), como aquellos que se posicionan en el diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior (Caballero, 2011), al igual que aquellos que facilitan la interpretación de los sesgos de contenidos donde prevalece el estereotipo del sujeto varón y eficiente, como si fuese un producto fabril (Da Silva, 1999).

Los cambios atados a diversos niveles (macro, meso, micro) y el contexto —que nunca opera como *telón de fondo*— permitieron la participación de mujeres en determinados ámbitos institucionales que históricamente fueron ocupados por varones, docentes profesores e investigadores que adoptaron el paradigma del *management* implantado en Argentina. Este es el caso del Instituto de Industria que, con la inserción de asistentes docentes e investigadoras mujeres, generó un panorama diferente con expectativas y oportunidades. Es por eso que el punto de partida que identificamos como un hito formativo es el taller de Incorporación de la Perspectiva de Género en las Asignaturas del Instituto de Industria, (Viscardi *et al.*, 2021; Attardo *et al.*, 2020; Lopes, 2019).

Desde ese momento, el enfoque de género en el diseño curricular de la enseñanza hizo visible la necesidad de exponer otras formas de pensar la formación y la enseñanza en administración e ingeniería, conocida hasta ese momento por las voces de varones. Esta estrategia facilitó la interacción entre mujeres de diversas disciplinas y el sostenimiento de redes profesionales y de colaboración. De igual modo, dejó en evidencia interrogantes sobre por qué las mujeres no eligen carreras tecnológicas, relativas a la ciencia, las ingenierías y las matemáticas (STEM, por su sigla en inglés). Al respecto, la UNESCO (2019) indica que, a nivel mundial, cerca del 30 % de la población femenina en la educación superior elige disciplinas STEM (p. 20). En el mismo sentido, el informe de ONU Mujeres (2020) expresa que resulta necesario trabajar en las políticas para la reducción de la brecha de género existente, sobre todo en las carreras de ingeniería, tecnología e información.

Planteamos el desarrollo de una investigación exploratoria de tipo cualitativa, desarrollada durante 2024, en el que se adoptaron estrategias de análisis y abordajes según Marradi *et al.* (2007). Consideramos que la contribución al tema radica en la reflexividad interdisciplinaria, la perspectiva crítica y situada, en la que se evidencian diversos puntos de vista institucionales, uno tradicional y otro de dos docentes mujeres que reivindican los enfoques feministas. Estos enfoques permiten circunscribir procesos y crear un objeto de

---

<sup>3</sup> Las autoras del artículo son docentes de las asignaturas en análisis; Teoría de la Organización es una asignatura del primer año que se ofrece para las licenciaturas en Administración de Empresas y Economía Industrial y para el profesorado en Economía, mientras que Organización Industrial es una asignatura de quinto año que se ofrece para las carreras de Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Química y la Licenciatura en Administración de Empresas.

conocimiento en una relación teórica y en la situación social, en la que se articulan explicaciones acerca de una dimensión de lo real (Guber, 2013). Se trata de una relación problemática no evidente, formulada por el investigador sobre la base de ciertos supuestos (y apuestas) acerca de cómo es el mundo y cómo funciona ese mundo en el caso específico a analizar; ese cuestionamiento es el que posibilita el acercamiento al conocimiento, pues la realidad sólo habla cuando se la interroga.

El artículo trata, en primer lugar, la caracterización del problema alrededor de la necesidad de replantear los procesos formativos anclados en la mirada de varones que históricamente prevalecieron en las carreras de grado del Instituto de Industria (Idel). En segundo lugar, analizamos el diseño formativo para varones siguiendo el modelo dominante, en función de la racionalidad de mercado, y avanzamos en lo que denominamos el diseño formativo que incluyó a las mujeres, que responde a diversos lineamientos y acciones para promover la equidad y tender hacia la eliminación de los sesgos de género. En tercer lugar, analizamos la educación inclusiva y el enfoque de género en dos asignaturas: Organización Industrial y Teoría de la Organización. Por último, se presentan las reflexiones finales y las referencias bibliográficas.

## 2. Problematicación de los procesos formativos

El Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) surge en la década del noventa como una institución pública conformada por varones (ingenieros, economistas y, posteriormente, administradores) que interpretan a su modo la demografía y el tejido social, educativo, empresarial y productivo. En los inicios, había pocas referentes académicas, en especial, en el área de ingeniería, la representación femenina fue nula durante los primeros años; en el área de economía fue distinto, debido al ingreso de algunas investigadoras-docentes reconocidas por su trayectoria; en el área de administración, el ingreso de referentes mujeres fue tardío. En términos generales, a 2024, la planta permanente de investigadores e investigadoras docentes (interinos y contratados) está conformada por un 70 % de varones y un 30 % de mujeres. En su mayoría, las mujeres ocupan puestos de asistentes docentes, hay escasas profesoras adjuntas y sólo dos profesoras asociadas —esta clasificación se rige por el convenio colectivo de trabajo para instituciones universitarias (Federación Nacional de Docentes Universitarios, 2024), en el que las categorías docentes son: titular, asociado, adjunto, jefe de trabajos prácticos y ayudante, mencionadas aquí de mayor a menor categoría salarial—.

En relación con la falta de representación femenina, Panaia *et al.* (2020) consideran que ello tiene antecedentes en los sistemas neoclásicos que no contemplan a las mujeres como un sujeto económico; a propósito, plantean:

*desde lo institucional, las barreras para entrar en ciertas áreas de trabajo muy masculinizadas dificultan los avances, aumentan las posibilidades de acoso o de*

*desvalorización de su trabajo [...]. En el campo de la educación, detrás de un discurso aparentemente igualitario positivo y transparente, se reproduce un reforzamiento de los estereotipos de género y se esconde el miedo de la presencia masiva del otro sexo (p. 167).*

De alguna manera, el tipo de diseño institucional del IdeI repercutió en el desarrollo de los primeros proyectos de investigación, así como en la oferta formativa de grado y posgrado. El instituto fue posicionándose como un agente educativo reconocido en el nivel superior y, con el correr de los años, esos saberes de varones y mujeres entremezclados promovieron el interés en el rediseño de los currículos con enfoque de género, así como en diversas estrategias que suavizaron las estructuras de pensamiento tradicionales.

En efecto, en estos últimos años, se iniciaron procesos orientados a la desnaturalización de la formación y la enseñanza de saberes centrada en el “individuo eficiente y positivo”, es decir, el *self man made* (Cabanas, 2013), sujeto neoliberal contemporáneo que reproduce patrones de comportamiento y roles en el interior de las disciplinas de manera endogámica. De este modo, se dejó en evidencia que existe otro modo de aprendizaje que viene a desjerarquizar roles atribuidos sólo al “director”, “el gerente”, “el supervisor”, “el ingeniero”, “el administrador”. En parte, esto promueve una institución inclusiva, en la que exista espacio para las prácticas y los discursos no estereotipados que brinden la posibilidad de legitimar el rol de las mujeres, entre otros géneros, en ámbitos académicos y empresariales. Lopes (2019) señala que:

*Los discursos resultan de un ‘saber’, como el que afirma, por ejemplo, que, frente a las tragedias personales, las mujeres activan zonas cerebrales diferentes y más amplias que aquellas movilizadas por los varones. Los discursos se traducen, fundamentalmente, en jerarquías que son atribuidas a los sujetos y que son, muchas veces, asumidas por los propios sujetos. Por eso, para las educadoras y los educadores es importante saber cómo se producen los discursos que instituyen diferencias, cuáles son los efectos que los discursos ejercen, quién es marcado como diferente, cómo los currículos y otras instancias pedagógicas representan a los sujetos, qué posibilidades, destinos y restricciones la sociedad les atribuye (p. 4).*

### 3. Diseño formativo para varones y mujeres

En 2018, la elección para decanato en el Instituto de Industria derivó en que un investigador docente varón del área de ingeniería industrial, profesor asociado, fuese el decano, y que dos investigadoras docentes mujeres estuviesen a cargo de la secretaria en investigación y desarrollo tecnológico social, por un lado, y en la secretaría de formación académica, por el otro. Quienes representan estas coordinaciones son del área de economía y del área de administración, por lo que las principales actividades de gobierno pasaron a estar a cargo de dos profesoras adjuntas.

Este cambio se plasmó en la estructura organizacional y en el conjunto de políticas innovadoras que acompañaron la época que había sido anunciada con el nuevo estatuto de la

universidad<sup>4</sup>. En este sentido, la institución fue adaptándose y mimetizándose con el ambiente para sobrevivir y buscar el bienestar en el entramado social, productivo, cultural y empresarial. A partir de la intervención de investigadoras docentes mujeres en el IdeI y en sus relacionamientos con la sociedad y las empresas, se iniciaron nuevos proyectos mixtos e interdisciplinarios que hicieron foco en la perspectiva de género, lo que estableció paulatinamente otros diseños curriculares. En sintonía con ello, y dada la proximidad con la investigación que liderábamos<sup>5</sup>, nos motivó profundizar en el análisis de las nuevas generaciones de profesionales que eligen las carreras relacionadas con las empresas y el mercado, a fin de indagar en la construcción de la identidad profesional en administración e ingeniería, a partir de los procesos de transformación curricular con perspectiva de género. Parecía enriquecedor aportar en el conocimiento del diseño académico en organizaciones de varones que determinaron formas de educar y concebir los roles y cargos en la empresa.

En esa búsqueda aparecieron los ‘sesgos de género’ en las prácticas docentes, los que provenían de posturas teóricas tradicionales tanto de la ingeniería como de la economía. Martínez-Álvaro considera que estos sesgos son tendencias cognitivas y sociales que pueden influir en la forma en que las personas perciben, evalúan y se comportan con individuos de diferentes géneros. Se basan en la percepción de que las mujeres no son iguales a los hombres en derechos o dignidad (2024, p. 8). La autora sostiene que los sesgos persisten en las sociedades porque están en las instituciones y en las estructuras, pueden ser visibles, invisibles e inconscientes y son transmitidos en el proceso de socialización de las personas. De hecho, forman parte del lenguaje, crean normas estándares de conducta, inducen desaprobación y sanciones sociales a tal punto que las creencias culturales sobre el género están vinculadas a las percepciones de las personas, pero también a la propia idea de quiénes somos y qué se espera de nosotros y nosotras.

La transformación inclusiva del proceso formativo generó la posibilidad de incidir en la identidad de las profesiones tecnológicas desde una perspectiva innovadora e inclusiva, tendiente a debatir imaginarios laborales en la empresa, modelos ocupacionales y perfiles profesionales. Por lo que, el debate sobre los sesgos de género en las prácticas docentes remitió al debate sobre las cosmovisiones tradicionales de la ingeniería y la administración, como disciplinas que emulaban las estructuras eficientes del taylorismo en el sistema

---

<sup>4</sup> El Estatuto General de UNGS, reformado en 2017, establece que son propósitos constitutivos y fundamentales de la Universidad: acompañar los acontecimientos y los cambios que se operen en la sociedad y construir una universidad democrática, al sostener como valores la realización de la persona en libertad y el respeto a la diversidad.

<sup>5</sup> Seguidamente, presentamos el objetivo del proyecto. En Argentina, mujeres —madres y profesionales— que participan de la dirección de pymes familiares patriarcales deciden iniciar procesos de transformación y cambios profundos desde la perspectiva de género, al apropiarse de lenguajes de la sustentabilidad y de la ética del cuidado, a la vez que, de perspectivas emocionales, simbólicas y de cuidado materno. En tal sentido, como equipo de investigación analizamos experiencias y espacios biográficos, a partir de la categoría empírica de *maternaje sustentable*.



universitario. Esta postura es posible de abordar desde Da Silva (1999), quien explora el tema en perspectiva histórica, marca las diferencias entre lo tradicional, lo crítico y lo poscrítico.

*El currículo aparece por primera vez como un objeto específico de estudio e investigación en los Estados Unidos durante los años veinte. Vinculado con el proceso de industrialización y los movimientos inmigratorios, que intensificaban la masificación de la escolarización [...] El modelo institucional de esa concepción de currículo es la fábrica. Su inspiración 'teórica' es la 'administración científica' de Taylor. En el modelo de currículo de Bobbit los estudiantes deben ser procesados como un producto fabril (Da Silva, 1999, pp. 4-5).*

Pareciera que el *curriculum* incide en la modelación racional de las personas al optimizar un tipo de sujeto idealizado por el mercado y la educación neoliberal. En Argentina, las estructuras curriculares de las diversas instituciones privadas y públicas y estatales y no estatales variaron según la incidencia del mercado; en algunos casos, los *think thank* continuaron reproduciendo lógicas de la década de los años noventa, al reproducir el pensamiento único en centros universitarios y, de ese modo, determinaron la formación en función de la racionalidad de mercado. En otros casos, emergieron equipos alrededor de los estudios organizacionales en América Latina que avanzaron en una agenda de investigación, como lo plantean Szlechter *et al.*, 2020:

*teniendo como escenario actual las señales de cambio estructural que se avizoran en nuestra región, donde las tesis de Ibarra Colado cobran vida ante las protestas populares que suceden en Ecuador, Bolivia, Chile y Colombia, en un contexto de crisis de las organizaciones del Estado y un cuestionamiento cada vez más marcado al rol que cumplen las organizaciones de mercado (p. 85).*

En esta misma vía, el Consejo Federal de Decanos (CONFEDI) y el Latin American and Caribbean Consortium of Engineering Institutions (LACCEI) desarrollaron de manera conjunta una política alrededor de la 'Mujer en ingeniería'. Desde 2019, comenzaron a editar distintos volúmenes de los libros 'Matilda y las mujeres en ingeniería en América Latina'. Estas publicaciones recogen historias de vida, anécdotas y perspectivas de mujeres ingenieras de Latinoamérica. De esta forma, se busca visibilizar el rol de la mujer en la ingeniería y motivar a las jóvenes para que puedan ver a esta carrera como una opción para su propio proyecto de vida.

En este marco, la Comisión de Mujeres, Género y Diversidad (MuGeDi), impulsada por el CONFEDI, mediante acciones concretas y transversales, se orientó a impulsar las vocaciones tempranas en mujeres, así como a destacar el papel de las personas no heteronormativas en el campo de la ingeniería. La comisión también promovió la generación sistemática de información y estadísticas relacionadas con indicadores clave para hacer el seguimiento del ingreso, la permanencia, el egreso y el desarrollo en el ámbito de la ingeniería desde una perspectiva de género, lo que contribuye a la comprensión más profunda de la situación actual.

Finalmente, MuGeDi favorece la mejora de los vínculos y la creación de redes entre las distintas unidades académicas, al socializar buenas prácticas con perspectiva de género, en

el ámbito de la ingeniería, y al fomentar un entorno inclusivo y equitativo para todos. El CONFEDI junto a la Fundación Micaela y MuGeDi impulsaron la creación de la Red de eferentes en Perspectiva de Género de Facultades de Ingeniería, en septiembre de 2024.

A su vez, a nivel institucional, el Idel desde el 2021 implementa el taller de adecuación de los programas con perspectiva de género para las 124 asignaturas que forman parte de la órbita académica del instituto. Esto fue promovido por el decano del Idel —quien es presidente del Confedi— y también responde a los lineamientos y las acciones de la universidad para generar y validar resoluciones y normativas específicas, orientadas a promover mayores condiciones de equidad y trato digno, así como proteger y garantizar derechos. Cabe señalar que la Universidad Nacional de General Sarmiento es una de las primeras instituciones educativas en Argentina que ha generado un conjunto de programas y proyectos que, de manera articulada, apuntan a la formación obligatoria con perspectiva de género (Resolución de Consejo Superior N.º 7291/2019), el uso del lenguaje inclusivo (Resolución de Consejo Superior N.º 7400/2019), el abordaje de situaciones de violencia y los lineamientos para la inclusión travesti, transexual y transgénero (Resolución de Consejo Superior N.º 5936/2016; Resolución de Consejo Superior N.º 6328/2017; Resolución de Consejo Superior N.º 7878/2021).

Este conjunto de acciones institucionales tuvo impacto en la matrícula y en las elecciones de carrera de los y las estudiantes. Pues, al tener en cuenta la caracterización sociodemográfica del último censo UNGS (2023), sobre un total de 9.643 estudiantes, la franja etaria de menores de 30 años suma el 72 %, y el resto se ubica entre los 30 y 45 años o más. Algo a resaltar es la composición levemente mayor de varones (50 %) y el incremento en la proporción de quienes se identifican con otra identidad de género, que aumenta del 1 % al 3,4 %, en relación con el censo de 2019. La siguiente tabla expresa la distribución de las personas censadas por género, en 2023.

**Tabla 1.** Distribución de las personas censadas por género, en 2023

| Género                    | Cantidad de estudiantes | %    |
|---------------------------|-------------------------|------|
| Varón                     | 4.805                   | 49,8 |
| Mujer                     | 4.338                   | 45   |
| Otra identidad            | 332                     | 3,4  |
| No responde               | 144                     | 1,5  |
| Ninguna de las anteriores | 24                      | 0,2  |

**Fuente:** Departamento de información y estadísticas universitarias UNGS

Para analizar por estudiantes las elecciones de carrera de los últimos cinco años del Idel, se tuvieron en cuenta estadísticas de la Dirección de Planificación de la Secretaría Académica. En ingeniería industrial, sólo el 24 % de personas que finalizan la carrera son mujeres. Mientras que la matrícula de esta carrera está compuesta en un 32 % por estudiantes mujeres. En ingeniería electromecánica, es notorio observar que tan sólo el 10 %



de la matrícula corresponde a estudiantes mujeres y que sólo el 8 % de quienes finalizan esta carrera son mujeres. En cambio, en ingeniería química, el 60 % de la matrícula está conformada por mujeres y un poco más del 50 % de las personas graduadas son mujeres. En cuanto a la licenciatura en administración de empresas, aproximadamente el 63 % de las inscripciones corresponden a mujeres y el 67 % de quienes han finalizado la carrera son mujeres.

Frente a este panorama, es posible inferir que las estudiantes mujeres eligen mayormente la carrera de administración de empresas, luego ingeniería química, ingeniería industrial y, por último, ingeniería electromecánica. Pareciera que las estudiantes empiezan a marcar nuevos caminos disciplinares e institucionales que apuntan a visibilizar los roles a futuro que tendrán 'las administradoras de empresas', 'las ingenieras', 'las gerentes', 'las directoras', 'las supervisoras', en demérito de los atributos que ratifican al varón como el sujeto 'eficiente', 'ingenioso' y único. Las generaciones venideras empoderadas y conscientes de sus derechos tienen argumentos que contrarrestan al modelo patriarcal.

#### **4. La educación inclusiva y el enfoque de género, en Organización industrial y Teoría de la organización**

Es posible identificar diferentes direcciones desde donde se repiensa el papel de la universidad: en su relación con el Estado, como aporte sustancial en la definición y la elaboración de políticas públicas; en su relación con 'la sociedad', entendida fundamentalmente a través de sus organizaciones, en lo que supondría un aporte directo al mejoramiento de la calidad de vida y de solución de problemas específicos que vehiculizan estas organizaciones; en la articulación creativa y crítica con el mundo del empleo, no ya desde la perspectiva de la 'empleabilidad', sino desde una valoración del trabajo como espacio de desarrollo personal, pero también colectivo ligado al desarrollo nacional y regional; y, fundamentalmente, en su capacidad de reconocimiento e inclusión protagónica y efectiva de las nuevas generaciones y grupos minoritarios atravesados por las dinámicas de sociedades con una herencia fuerte de desigualdades y exclusiones (Morandi *et al.*, 2014, citados por Cruz y Morandi, 2021, pp. 22-23).

¿Cómo diseñar asignaturas en el nivel superior inclusivas y con perspectiva de género? Repensar el rol docente en la época actual implica nuevos desafíos, entre los que se cuenta el acompañamiento a los cambios y las transformaciones sociales en las aulas. En tal sentido, se promueven innovadoras formas y acciones educativas que contemplan la formación profesional y disciplinar, y se pone en el centro la cuestión de la equiparación de derechos y la igualdad de acceso a la educación superior de las poblaciones. Asimismo, como parte del diseño formativo pensado desde mujeres académicas que vienen haciendo carrera y obteniendo reconocimiento institucional, se empiezan a implementar programas curriculares que incluyen la perspectiva de género en las asignaturas.

La inclusión de la perspectiva de género o el uso de anteojos violetas o multicolores — en relación con los colores representativos de los feminismos y las disidencias sexuales— pone en consideración “poder advertir los sesgos, desigualdades, violencias sexo genéricas que se encuentran presentes en las diferentes dimensiones de lo social” (Baez y Fainsod, 2020, p.16). En la contemporaneidad, ‘nuevas’ identidades culturales obligan a reconocer que la cultura, lejos de ser homogénea y monolítica, es compleja, múltiple, inarmónica y discontinua. Un nuevo movimiento político y teórico se puso en acción en las últimas décadas y, en este, las nociones de centro, margen y frontera pasaron a ser cuestionadas (Lopes, 2019).

En tal sentido, la interpretación de la perspectiva de género en los programas consistió en problematizar, tensar, interpelar, visibilizar, reflexionar y ‘desilenciar’ posturas y aportes de mujeres en las organizaciones. Especialmente, en organización industrial y en teoría de la organización se revisaron contenidos, bibliografía, discursos, abordajes cognitivos, formas de planificación, métodos de evaluación, etc. Además, se consideraron estrategias de enseñanza en el nivel superior para las y los docentes, a partir de estudios de casos, legislaciones, estadísticas y ejercicios para análisis grupales alrededor de diversos debates contemporáneos del mundo organizacional, la historia industrial y el mercado de trabajo.

En particular, identificamos el debate alrededor del lugar de la mujer en las empresas, el acceso a los cargos y a los ámbitos decisorios. Para ello, retomamos la postura de Heller (2015), quien nos permite estudiar los efectos del patriarcado y la división sexual del trabajo a nivel internacional, al identificar la aparición de los espacios privados para la mujer y espacios públicos para los varones. En esta distribución, las tareas de cuidado del hogar quedan ligadas a las mujeres, lo que limita el desarrollo profesional y el acceso a lugares empresariales, y las deja subordinadas a las jerarquías sociales y a los modelos paternos. La misma autora sostiene que:

*para lograr la paridad en los cargos de alta dirección se requiere además una redefinición del término trabajo mismo, para tratar la desigualdad estructural que proviene de evaluar de manera diferente las esferas privada y pública. El concepto de lugar de trabajo incluye no sólo lo institucional: la organización, el puesto, la función, la remuneración, también debe incluir el ámbito privado, doméstico, de cuidado donde todavía las tareas no se han democratizado ni existe una corresponsabilidad (p.30).*

En efecto, promover estos debates en el aula garantiza la construcción de un sujeto emocional que pueda transcurrir su formación tanto desde sus vivencias personales como desde la reflexividad del intercambio colectivo. Al mismo tiempo, facilita introducir en la formación universitaria otros esquemas de pensamiento que vienen a derribar sesgos, desigualdades, estereotipos de género, etc. De manera transversal, en ambas asignaturas se analizaron nociones venidas de la literatura feminista, así como de las posturas de diversas organizaciones nacionales e internacionales. Seguidamente, presentamos las nociones

estudiadas en las aulas de organización industrial y teoría de la organización, en clave teórica y en clave práctica, de acuerdo con las necesidades y los objetivos de cada curso.

- a) *Segregación vertical y horizontal*. Remite a la concentración de responsabilidades en determinados puestos laborales según estereotipos de género impuestos por el mercado, lo que se traduce en la existencia de actividades ‘masculinas’ y otras ‘femeninas’ (Ministerio de Desarrollo Productivo, 2021a, 2021b).
- b) *Techo de cristal*. Es una metáfora que designa los obstáculos artificiales e invisibles que impiden el acceso de las mujeres a puestos ejecutivos de alto nivel en las organizaciones. Se trata de ‘microdesigualdades’ que afectan significativamente el desarrollo de una carrera (Heller, 2015, p. 194).
- c) *Brechas de género*. Las brechas se manifiestan en discriminaciones y desigualdades que limitan el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar y el desarrollo integral de las personas. En términos del foro económico mundial, que realiza la medición anual del ‘índice de brecha global de género’, la participación de la mujer en el mercado laboral varía entre países, ya que refleja diferencias en el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles de educación y el acceso a servicios de cuidado infantil. En el informe del Word Economic Forum (2023), se señala que desde 2016, la tasa de contratación de mujeres en puestos directivos aumentó el 1 % cada año en todo el mundo; sin embargo, a partir de 2020, con el inicio de la pandemia, la situación cambió. La brecha salarial de género mide la masa salarial o de ingresos entre varones y mujeres. Esta tiene efectos en el desarrollo educativo y en el desarrollo profesional (ONU, 2020).
- d) *Estereotipos de género*. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas menciona este concepto bajo la denominación ‘papel tradicional’ asignado a cada género. En tal sentido, resulta necesario modificar los patrones socioculturales para eliminar los prejuicios y las prácticas naturalizadas alrededor de la inferioridad o la superioridad de las personas. En efecto, los estereotipos de género trasladados al ámbito laboral dan como resultado la noción de segmentación horizontal o segmentación de mercado que explica la asignación de trabajos tradicionalmente considerados femeninos o masculinos.
- e) *Efecto Matilda*. Este concepto fue acuñado por Margaret Rossiter (1993) como derivación del concepto ‘efecto Mateo’ de Robert Merton (1968). Merton describe el efecto como la distribución desigual de recompensas en el ámbito académico, en favor de científicos consagrados. En efecto, el sistema de recompensas y de comunicación está diseñado para otorgar crédito a las personas ya famosas y reconocidas, y no a los asistentes subordinados que participan de los hallazgos científicos. Por lo que la aplicación del ‘efecto Matilda’ expresa la persistencia de las desigualdades en las oportunidades de carrera para las mujeres, ya que su producción es invisibilizada y

oculta para que no puedan ser reconocidas y tenidas en cuenta para puestos de mayor jerarquía, en el que dominan los hombres.

- f) *Mercado sexista*. Barrancos (2011) define el mercado sexista a partir de la segmentación de mercado, la brecha salarial, el techo de cristal y la discriminación sexista. El acceso al mercado de trabajo se define por las barreras de ingreso con criterios sexistas que terminan por sesgar áreas empresariales y ramas de producción para varones y mujeres. Esto acentúa la división sexual del trabajo, al dejar las actividades de cuidado doméstico (propias del ámbito privado) para que sean realizadas por las mujeres y las tareas de relacionamiento público, para los varones. Parecería que, en determinadas sociedades, van de la mano el cuidado doméstico y el sexismo.
- g) *Ritualización de la feminidad*. Deviene del contexto macrosocial y su expresión en las organizaciones, donde se reflejan en la ‘mujer invisibilizada’, la ‘mujer objeto’, la ‘mujer sumisa y tímida’, la ‘mujer dócil’, la ‘mujer niña’, la ‘mujer juguete’, etc., —en el sentido en que lo dice Winkin (1991).

A continuación, se analizan y describen los cuatro elementos clave trabajados en el marco del ‘Taller de adecuación de los programas con perspectiva de género en las asignaturas del Instituto de Industria’, la presentación de la asignatura, la planificación, el desarrollo de la planificación y el proceso de evaluación para acreditar lo aprendido.

#### **4.1 Asignatura de organización industrial**

La asignatura organización industrial (OI) tiene como propósito que las y los estudiantes adquieran conocimientos específicos relativos al funcionamiento de una organización, la que a su vez conforma un sistema complejo inmerso en un ambiente globalizado por lo que requiere interactuar con el mismo de forma sistémica. Se ubica en el octavo semestre del trayecto formativo.

Los contenidos mínimos que se deben acreditar con la asignatura OI fueron actualizados en 2023 con los nuevos planes de estudio de ingeniería electromecánica (Resolución N.º 8594/2023) e ingeniería química (Resolución N.º 8595/2023). Actualmente, los contenidos mínimos incluyen los siguientes temas: concepto de empresa; organización y gobierno; la perspectiva de género como herramienta para el desarrollo de las organizaciones; planeamiento industrial; indicadores: productividad, eficiencia y eficacia; logística interna y externa; localización de proyectos industriales; localización y distribución en planta; métodos y tiempos; planificación y control de la producción; ingeniería del producto; ingeniería de procesos; gestión de compras y almacenes; administración del mantenimiento —mantenimiento productivo total—; calidad, gestión de la calidad total, aseguramiento de la calidad y administración de proyectos, sistemas para la planificación de proyectos.

La asignatura aborda cuestiones históricas y metodológicas para la gestión productiva de una organización. Para ello, se tratan aspectos humanos, tecnológicos y económicos, a fin de fortalecer la actuación profesional de quienes se gradúen en las respectivas carreras. Los contenidos mínimos se agrupan en las siguientes unidades temáticas: industria y productividad; estudio del trabajo: métodos y tiempo; ubicación, distribución y diseño de planta; planeamiento y programación de la producción y de los inventarios; gestión de la calidad industrial y mantenimiento. Se trata de una asignatura de carácter teórico-práctico que hace énfasis en las características distintivas de cada entorno productivo y las decisiones operativas que se deberán tomar, al considerar cada entorno, junto con las características de cada organización. Contribuye a que las y los estudiantes sean capaces de gestionar, planificar, ejecutar y controlar proyectos de ingeniería; proyectar, dirigir y controlar la construcción, la operación y el mantenimiento de las instalaciones físicas de las organizaciones, y a desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo y comunicarse con efectividad.

En relación con la planificación de OI con perspectiva de género, en 2021 se reformuló el programa y se reconsideraron particularmente los siguientes aspectos: i) la adecuación de la redacción con lenguaje inclusivo, particularmente, el uso de palabras genéricas, tales como ‘el estudiantado’, ‘el equipo docente’, etc., o bien se reemplazó por la forma ‘femenino y masculino’; ii) la redefinición de los resultados de aprendizaje con especial hincapié en que cada estudiante incorpore la mirada inclusiva para su vida profesional, con lo que se atiende a los Objetivos de Desarrollo Sostenible; iii) la redefinición de los objetivos de la asignatura al considerar la perspectiva inclusiva y las incumbencias profesionales de cada una de las carreras

Además, iv) la inclusión del tratamiento del papel que desempeñaron las mujeres en la historia industrial y del “progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur”, con lo que se espera que las y los estudiantes identifiquen la importancia de la incorporación del trabajo de la mujer y de otras identidades de género en la estructura económica formal (Avolio y Di Laura, 2017). Asimismo, al estudiar la definición de instalaciones y distribución de plantas industriales, se realiza un tratamiento especial respecto de la importancia que tiene la incorporación de la mirada inclusiva en los puestos de trabajo. Finalmente, v) se actualizó la bibliografía, particularmente, se agregaron textos específicos escritos por mujeres referentes de universidades nacionales argentinas, con lo que se salió de los autores habituales varones y de orígenes geocéntricos (europeos o norteamericanos).

El desarrollo de estas propuestas requirió las siguientes acciones específicas: i) se incluyó la realización de un trabajo evaluativo para asegurar la incorporación de conceptos que surgen de la vida laboral: ‘violencia de género’, estereotipos, sesgos, ‘segregación vertical’, ‘techo de cristal’, entre otros; ii) se procedió a la adecuación de la escritura de materiales didácticos con perspectiva de género, de modo que se reescribieron con la

incorporación de terminología inclusiva y también se buscó eliminar los sesgos de género (por ejemplo: cuando un ejercicio indicaba “el gerente de producción...”, se reemplazó por “la gerencia de producción...”); iii) se planificó la realización de charlas específicas para visibilizar puestos históricamente masculinizados y actualmente llevados a cabo por mujeres, en sintonía con lo planteado por Gelambi (2015).

Para la evaluación, se propuso la realización del trabajo integrador de la asignatura con la conformación de grupos de trabajo intergénero e interdisciplinarios (al considerar la pluralidad de carreras que cursan la asignatura). En este trabajo, también se solicita que realicen un análisis respecto a la redefinición de roles que usualmente se esperan para mujeres y para varones. Además, se incorporaron cambios en el proceso de evaluación de la asignatura: i) el trabajo específico para analizar estereotipos de género fue orientado hacia el análisis de los campos de acción futuro de las carreras; dicho trabajo busca la comprensión de aspectos específicos de la temática, al apelar a la generación de aprendizajes significativos. ii) Se promueve la continuidad formativa de cada estudiante a lo largo del cuatrimestre, al atender a problemas particulares y específicos y al favorecer el aprendizaje mediante la implementación del uso de herramientas autogestionadas, tales como audiovisuales específicos, cuestionarios diseñados en el aula virtual, clases de consulta, etcétera.

#### **4.2 Asignatura teoría de la organización**

La asignatura tiene como propósito acercar a los y las estudiantes a los problemas del campo de estudio de organizaciones privadas, estatales y sociales y, para lograrlo, trata la evolución histórica del pensamiento organizativo. En esta, se estudian los principales paradigmas teóricos de la disciplina y su aplicación actual, al considerar la complejidad de las organizaciones. En el marco de la teoría crítica de las organizaciones, se abordan teorías sociales en torno al disciplinamiento y al conflicto en diferentes ámbitos de la vida social del modelo de gestión de la gran empresa. En este sentido, a lo largo de la cursada se realiza un encuadre transversal sobre el problema de género y de las diversidades, en las organizaciones, para advertir sesgos, estereotipos y alternativas contrahegemónicas.

Esta asignatura pertenece al primer cuatrimestre universitario y es obligatoria para estudiantes que eligen las licenciaturas en administración de empresas, economía industrial, administración pública y el profesorado en economía. Los contenidos se condensan alrededor de la escuela clásica, la teoría estructuralista, la escuela de relaciones humanas, la escuela de las nuevas relaciones humanas y del comportamiento organizacional, la escuela neoclásica, el enfoque sistémico, los problemas del posfordismo y sus impactos en las organizaciones globales, estatales y en la emergencia de las organizaciones de la sociedad civil, frente al despliegue de las políticas neoliberales en Latinoamérica.

En 2023, dos docentes participaron en el taller de género y, a inicios de 2024, desde la coordinación académica del área de administración, se decidió avanzar con dicho proceso de



transformación. Esto significó que un equipo de trabajo mixto pudiera analizar el problema de género y de las diversidades en las organizaciones, a partir de la revisión de los contenidos y de la bibliografía de las ocho unidades pedagógicas. Asimismo, en relación con los objetivos de enseñanza, se incluyeron temas para entender la distribución de roles de las mujeres en las organizaciones y en la producción de conocimiento. De este modo, se introdujo a los y las estudiantes en el aprendizaje de diversas situaciones de trabajo, en diferentes configuraciones organizacionales, al reconocer sesgos de género, entre otras desigualdades sociales. Además, se incluyeron marcos regulatorios nacionales e internacionales ligados al reconocimiento y la igualdad de la mujer, del colectivo LGTBIQ+<sup>6</sup> y de las diversidades socioculturales e identitarias en las organizaciones.

Al respecto de la planificación, en el programa se tuvo en cuenta el lenguaje inclusivo en la redacción para mencionar a integrantes del equipo docente y estudiantes con expresiones tales como ‘el/la/X’, al mismo tiempo que se hace alusión al sujeto femenino en las organizaciones privadas o en el Estado, con el uso de categorías como ‘operaria’, ‘funcionaria pública’, ‘gerenta’. Se incluyeron estadísticas nacionales y globales y legislación sobre las diversidades. Se adecuaron los objetivos en cada unidad, al seguir debates contemporáneos del mundo organizacional y problematizaciones de mujeres que aportaron al campo de conocimiento de los estudios organizacionales. Esto permitió actualizar contenidos de las perspectivas organizacionales (del *mainstream*) alrededor de asuntos como: los roles asignados a las mujeres en la fábrica, en la burocracia estatal y en los experimentos de grupo; los debates anclados en las nociones ‘efecto Mateo’ y ‘efecto Matilda’, como en la ritualización de la feminidad en el contexto macrosocial y su expresión en las organizaciones (‘mujer invisibilizada’, ‘mujer objeto’, ‘mujer sumisa y tímida’, ‘mujer dócil’, ‘mujer niña’, ‘mujer juguete’, etc.).

En la misma línea, se agregaron nuevos conceptos transversales tales como: ‘techo de cristal’, ‘paredes de cristal’, ‘mercado sexista’, ‘brechas salariales’ y ‘brechas de género’ que introdujeron otro modo de interpretar a las organizaciones en contextos de diversidad, provenientes de la sociología feminista y de los estudios organizacionales críticos. Además, se incluyeron aspectos vinculados al establecimiento de la dinámica pedagógica inclusiva, en la que la participación en el aula garantice la cooperación, el respeto y el compañerismo. Para el desarrollo de la asignatura, se dispuso de estrategias para el acompañamiento en el estudio, para lo que se utilizan técnicas de las neurociencias en los jóvenes; se promueve la apropiación de técnicas de lectura, escritura y abordaje de consignas de examen escrito y oral. Se realizó una adaptación de las guías de ejercicios y casos de organizaciones en los que el rol de la mujer y de las diversidades esté presente.

---

<sup>6</sup> El término LGTBIQ+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y *queer*, etc.

Asimismo, docentes mujeres realizaron diversos relatos audiovisuales que facilitaron la comprensión del contexto de emergencia de las teorías de la organización, y docentes adscriptas colaboraron en el diseño de audios con biografías de referentes varones y mujeres, disponibles en Spotify. Asimismo, para las clases se tuvo en cuenta el trabajo grupal intergénero y la puesta en práctica de juegos en el aula y la lectura colectiva. Entre los juegos se destaca Coopolis —diseñado por la cooperativa Factorial<sup>7</sup>— y el juego de escape Matilda, diseñado específicamente para trabajar en los contenidos de la unidad 3 ‘burocracia de la materia teoría de las organizaciones’<sup>8</sup>; ambos promueven el trabajo inclusivo y el respeto al prójimo. Además, se incorporó el análisis de casos con problemas actuales, mediante relatos audiovisuales y presentaciones de referentes de organizaciones en el aula. Especialmente, se incluyeron podcasts del proyecto Acciones Sustentables<sup>9</sup>.

En relación con la evaluación, se facilita y se promueve la continuidad del estudiante a lo largo del cuatrimestre, mediante dos parciales y dos recuperatorios, más un coloquio oral que tiende a la promoción de la asignatura. Se evita el abandono y el desgranamiento mediante el acompañamiento en el proceso de aprendizaje con apoyos tecnológicos (Quiz, Genially, Kahoot, Google Forms, etc.). Asimismo, para las y los estudiantes con discapacidad motriz, auditiva o retraso madurativo, se realizó seguimiento y facilitación personalizada.

## 5. Reflexiones finales

A partir de la desnaturalización de dos programas de asignaturas del IdeI, fue posible dejar en evidencia la ausencia de la perspectiva de género en los diversos contenidos de las unidades pedagógicas. Poner en tensión diversas posturas posibilitó pensar la formación y la enseñanza en administración e ingeniería, así como los procesos de planificación, desarrollo y evaluación, históricamente diseñados por y para varones. Esto permitió ‘jaquear’ el sistema académico en favor de más igualdad entre varones, mujeres y diversidades.

Asimismo, el artículo permitió indagar cómo y qué tipo de cambios institucionales facilitaron la transversalización del enfoque de género, mediante la ruptura del único modelo disciplinar, lo que sumado a la mirada global e interdisciplinar de la ingeniería, la economía y la administración, hizo posible la construcción de un gobierno más participativo, en el que varones y mujeres inciden en las decisiones. En cierto modo, analizar las transformaciones del IdeI a nivel formativo desde el 2021 lleva al mismo tiempo a revisar aspectos de gobernanza a ser tenidos en cuenta para próximos estudios.

Consideramos que, para profundizar los estudios sobre la formación y la enseñanza en administración e ingeniería, es necesario: a) estimular nuevas formas de vinculación y

---

<sup>7</sup> <https://factorial.coop.ar/>

<sup>8</sup> <https://view.genially.com/66cc8f9a399ccc894efb342f/interactive-content-matilda>

<sup>9</sup> [https://www.researchgate.net/publication/366275353\\_Primer temporada\\_de\\_podcast\\_AccionesSustentables](https://www.researchgate.net/publication/366275353_Primer temporada_de_podcast_AccionesSustentables)

comunicación entre las y los estudiantes y los equipos docentes, a partir de la integración de la formación de la identidad profesional y de la personalidad de las personas; b) promover en el aula la participación de mujeres y varones en equipos mixtos de trabajo; de lo que se espera que aprendan y colaboren entre sí a neutralizar el sesgo de género en los puestos de jerarquía y en la toma de decisiones; c) realizar actividades de visibilización de mujeres que superaron las 'brechas de género', el 'techo de cristal' y el 'suelo pegajoso', en la industria; d) impulsar el empoderamiento profesional de las mujeres a partir de estrategias de *mentoring* que les permita avanzar en la construcción de su identidad profesional y personal; e) comprender el proceso de transformación educativa con lentes violeta.

Para finalizar, destacamos para futuras investigaciones retomar los siguientes interrogantes: ¿cómo los entornos educativos sociales y culturales promueven carreras tecnológicas para varones y mujeres?, ¿qué imaginarios sociales llevan a las mujeres a elegir ingeniería química y administración de empresas?, ¿por qué ingeniería industrial sigue siendo una carrera elegida por varones más que por mujeres?, ¿por qué las mujeres no eligen ingeniería electromecánica?

En conclusión, el involucramiento en el tema nos llevó a interpelar el mundo académico detrás de la frase #NomásMatilda, de igual modo que la promoción de las vocaciones científicas de las mujeres y diversidades.

\*\*\*

## Referencias bibliográficas

- Attardo, C., Bernárdez, M., López, M., Merodo, A., Solberg, V. y Yabkwoski, N. (2020). La perspectiva de género en la universidad: ¿qué enseñás y cómo lo hacés? En Attardo, C., et al. En *Apuntes sobre género en currículas e investigación* (pp. 17-35). Universidad Nacional de Rosario Editora.
- Avolio, B. y Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*. (122). 35-62.  
[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122\\_Avolio.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf)
- Baez, J. y Fainsod, P. (2020). Relaciones de género en tiempos de pandemia: la educación sexual integral como una oportunidad. *Voces en el Fénix*. <https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/relaciones-de-genero-en-tiempos-de-pandemia-la-educacion-sexual-integral-como-una-oportunidad/>
- Barrancos, D. (2011). El mercado sexista (1ª ed.). *Voces en el Fénix*.
- Caballero Á., R., (2011). El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación superior. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLI(3-4), 45-64.  
<https://www.redalyc.org/pdf/270/27022351003.pdf>
- Cabanas D., E. (2013). *La felicidad como imperativo moral. Origen y difusión del individualismo "positivo" en el capitalismo neoliberal y sus efectos en la construcción de la subjetividad*. [Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid]. Archivo digital.  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662024/cabanas\\_diaz\\_edgar.pdf](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662024/cabanas_diaz_edgar.pdf)
- Cruz, V. y Morandi, G. (2021). Educación superior, derechos humanos y género: claves para repensar la Universidad Pública. En Cruz, López y Luquet (Coords.). *Transversalizar la perspectiva de género: aportes desde una experiencia colectiva en el ingreso universitario* (1ª ed.) (pp. 14-36). Editorial Universidad Nacional de La Plata.  
[https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/131750/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/131750/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Da Silva, T. (1999). *Documentos de identidad: Una introducción a las teorías del currículo* (2ª ed.). Auténtica Editorial.
- Federación Nacional de Docentes Universitarios. (2017, 30 de septiembre). Convenio Colectivo de Docentes de las Universidades Nacionales. <https://conadu.org.ar/wp-content/uploads/CCT-completo.pdf>
- Gelambi T., M. (2015). Mujeres en posiciones de alta responsabilidad en las empresas de América Latina. La igualdad de género según sus protagonistas. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (7). 65-94. <https://ojs.economicas.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1439>
- Guber, R. (2013) *La articulación etnográfica. Descubrimiento y trabajo de campo en la investigación de Esther Hermitte* (1ª ed.). Biblos.
- Heller, L. (2015). *Mujeres y varones en las organizaciones. Ambiciones y aspiraciones* (1ª ed.). Pluma Digital.
- Lopes L., G. (2019). Currículo, género y sexualidad: lo "normal", lo "diferente" y lo "excéntrico". *Descentrada*, 3(1), e065. <https://doi.org/10.24215/25457284e065>.
- Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. (2007). *Metodología de las ciencias sociales* (1ª ed.). Editorial EMECÉ.

- Martínez-Álvaro, L. (2024). *Construir entornos laborales inclusivos y libres de sesgos de género* Guía informativa de sesgos de género y lenguaje inclusivo en el ámbito laboral. Secretaría General Iberoamericana. [https://www.segib.org/wp-content/uploads/Guia\\_informativa\\_sesgos\\_de\\_genero\\_Esp\\_.pdf](https://www.segib.org/wp-content/uploads/Guia_informativa_sesgos_de_genero_Esp_.pdf)
- Merton, R. (1968). The Matthew Effect in Science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*. 159(3810). 57-58. <https://garfield.library.upenn.edu/merton/matthew1.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Productivo. (2021a, 31 de julio). *Producir Igualdad, guía de comunicación con perspectiva de género* (2ª ed.). Gobierno de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia-de-comunicacion-2da-edicion.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Productivo (2021b, 30 de noviembre). *Buenas prácticas en la incorporación del enfoque de género en el ámbito productivo. Mapeo de entidades y experiencias*. Gobierno de Argentina. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenas\\_practicas\\_en\\_la\\_incorporacion\\_del\\_enfoque\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_ambito\\_productivo\\_10.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenas_practicas_en_la_incorporacion_del_enfoque_de_genero_en_el_ambito_productivo_10.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (2020, 30 de marzo). *Guía para el Poder Judicial sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/03/Poder%20JudicialPDF%202%201.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres [ONU Mujeres]. (2020, 30 de mayo). *Las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. Uruguay. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP32922.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [Unesco] (2019). *Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)* (1ª ed.). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>
- Panaia, M., Simone, V., Blanco, C., Paolini, P., Chiecher, A., Concha, L., y Garaventa, L. (2020). *Asalarización y profesionalización: el difícil equilibrio entre la autonomía y la estabilidad* (1ª ed.). Miño y Dávila.
- Resolución 6328 de 2017. (2017, 29 de junio). Consejo Superior de la Universidad Nacional de General Sarmiento. [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-6328\\_17-Creacion-PPG-y-Procedimiento-de-abordaje-de-situaciones-de-VG.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-6328_17-Creacion-PPG-y-Procedimiento-de-abordaje-de-situaciones-de-VG.pdf)
- Resolución 7291 de 2019. (2019, 2 de mayo). Consejo Superior de la Universidad Nacional de General Sarmiento. [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7291\\_19-Formacion-obligatoria-con-perspectiva-de-genero.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7291_19-Formacion-obligatoria-con-perspectiva-de-genero.pdf)
- Resolución 7400 de 2019. (2019, 27 de agosto). Consejo Superior de la Universidad Nacional de General Sarmiento. [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7400\\_19-Empleo-del-lenguaje-inclusivo-en-produc-academicas.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7400_19-Empleo-del-lenguaje-inclusivo-en-produc-academicas.pdf)
- Resolución 7878 de 2021. (2021, 17 de marzo). Consejo Superior de la Universidad Nacional de General Sarmiento. <https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7878-21-Lineamientos-de-inclusion-Travesti-Transexual-y-Transgenero.pdf>
- Resolución 8594 de 2023. (2023, 23 de marzo). Consejo Superior Universidad Nacional de General Sarmiento. <https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/RCS-8594-2023-Ingenieria-Electromecanica.pdf>

- Resolución 8595 de 2023. (2023, 23 de marzo). Consejo Superior Universidad Nacional de General Sarmiento. <https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/RCS-8595-2023.pdf>
- Rossiter, M. (1993). El efecto Matthew Matilda en la ciencia. *Estudios Sociales de la Ciencia*, 23(2), 325-341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Szlechter, D., Solarte, L., Teixeira, J., Feregrino, J., Madariaga, P. y Alcadipani, R. (2020). Estudios organizacionales en América Latina: Hacia una agenda de investigación. *Revista de Administração de Empresas*, 60(2), 84-92. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200202>
- Universidad Nacional General Sarmiento [UNGS]. (2023, 22 de agosto). Censo de estudiantes UNGS 2023. <https://www.ungs.edu.ar/evento/censo-de-estudiantes-2023>
- Viscardi, M., Matteucci, L., Lescano, A. y Pera, M. (2021). Apuntes para la transversalización de la perspectiva de género: la revisión de propuestas pedagógicas de cuatro asignaturas de la UNLP. *Trayectorias Universitarias*, 7(13), 63-74. <https://revistas.unlp.edu.ar/TrayectoriasUniversitarias/article/view/12946/12140>
- Winkin, Y. (1991). *Erving Goffman. Los momentos y sus hombres. Textos seleccionados y presentados por Yves Winkin* (1ª ed.). Paidós.
- World Economic Forum [WEF] (2023, 21 de junio). *Las crisis económicas están frenando los avances en igualdad de género: Informe Global sobre la Brecha de Género 2023*. <https://es.weforum.org/stories/2023/06/las-crisis-economicas-estan-frenando-los-avances-en-igualdad-de-genero-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023/>

Para citar  
este artículo:

**Chosco, G. C., Jauré, M. F. (2025).** Transformación curricular con perspectiva de género en administración e ingeniería. *Teuken Bidikay*, 16(27), doi: 10.33571/teuken.v16n27a8

E25A09GE\*: AMartínez